



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## ***Veille Jurisprudences LDAJ*** **Mai 2025**



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur privé**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

### **Droit privé**

**- Élections professionnelles : L'appréciation de la régularité des listes électorales imposant la parité des candidatures s'entend des listes déposées avant la date limite de dépôt prévue au protocole préélectoral.**

Lors d'une élection professionnelle, un syndicat avait déposé une liste candidats, composée d'hommes et femmes avec une alternance femme-homme. Toutefois, après le dépôt de cette liste, et postérieurement à l'échéance de dépôt prévue par le protocole préélectoral, une des candidates de la liste avait retiré sa candidature. Un autre syndicat avait contesté le non-respect de la parité de cette liste et la validité de l'élection devant le tribunal d'instance.

Toutefois, pour la Cour de cassation, l'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L. 2314-30 du Code du travail s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste. Les résultats des élections sont donc confirmés. (Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954)

**- La procédure de licenciement d'un salarié protégé en tant que candidat aux élections professionnelles ne requiert plus de consulter au préalable le CSE.**

Suite aux publications des ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, dites ordonnances « Macron », qui ont réorganisé la représentation du personnel dans l'entreprise dans la Code du travail, l'obligation, précédemment corolaire, de consulter le CSE préalablement au licenciement d'un récent candidat aux élections a été supprimée. Pour le Conseil d'État aucune des dispositions du Code du travail, ne prévoit désormais que le licenciement envisagé par l'employeur des salariés visés à l'article L. 2411-7 du Code du travail, c'est-à-dire le candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, requiert la consultation préalable de ce comité. Ainsi, la procédure de licenciement d'un salarié protégé au titre de sa candidature aux fonctions de membre de la délégation du personnel du CSE n'impose plus à l'employeur de consulter le CSE avant de saisir l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation. (CE, 16 mai 2025, n° 498924).

**- Temps d'astreinte et temps de travail : Lorsque les contraintes imposées au cours d'une période d'astreinte n'atteignent pas un degré d'intensité élevé, seul le temps lié à la prestation de travail qui est effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du temps de travail.**

Dans ce litige, la Cour de cassation s'appuie sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne qui assimile les temps d'astreintes à du temps de travail effectif dès lors que les contraintes imposées aux travailleurs sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

Au contraire, elle écarte cette caractérisation lorsque les contraintes imposées n'atteignent pas un tel « degré d'intensité » et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts. Seul le temps lié à la prestation de travail constitue du temps de travail (CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19, D.7. c.Radiotelevizija Slovenija).

La Cour d'appel avait écarté les demandes du salarié de sa demande de paiement d'heures supplémentaires et divers indemnités.

Pour la Cour de cassation, elle casse l'arrêt d'appel au visa des articles L. 3121-1 et L. 3121-9 du Code du travail, définissant les temps de travail effectif et d'astreinte, en rappelant la distinction de la CJUE, par le défaut de la cour d'appel à mesurer l'intensité des contraintes auxquelles était soumis le salarié, qui devait permettre de discriminer les temps de travail effectif des astreintes, ce qui a privé sa décision de base légale. (Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319)

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Juin 2025